
AVIS

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux demandeurs d'emploi indemnisables modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16 février 2017 organisant le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi résidant sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale

Demandeur	Ministre Bernard Clerfayt
Demande reçue le	28 octobre 2025
Demande traitée par	Commission Economie
Avis émis par le Conseil d'Administration du	2 février 2026
Avis ratifié par l'Assemblée plénière du	11 février 2026

Brupartners est composé de 7 membres effectifs et 7 membres suppléants représentant les organisations représentatives des employeurs (BECI), de 6 membres effectifs et 6 membres suppléants représentant les organisations représentatives des classes moyennes, de 2 membres effectifs et 2 membres suppléants représentant les organisations représentatives des employeurs du non-marchand (BRUXEO) et de 15 membres effectifs et 15 membres suppléants représentant les organisations représentatives des travailleurs (6 FGTB, 6 CSC, 3 CGSLB).

Préambule

La réforme fédérale du chômage, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2026, a notamment réduit à 24 mois au maximum la durée des allocations de chômage. Cette réforme a d'importants impacts sur les politiques et législations régionales.

La Région bruxelloise doit revoir le cadre de l'accompagnement et de ses procédures de contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi en tenant compte du nouveau cadre fédéral dans un contexte d'augmentation conjoncturelle du nombre de demandeurs d'emploi sur le marché de l'emploi bruxellois. En effet, en décembre 2025, le taux de chômage était de 15,4%, ce qui correspond à une légère augmentation par rapport à décembre 2024. Fin décembre 2025, Actiris comptait par ailleurs 96.650 demandeurs d'emploi inscrits, soit une augmentation de +4,4% par rapport à décembre 2024. On observe une augmentation de +2,3% (+1.152 personnes) du nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une allocation et une croissance du nombre de jeunes en stage d'insertion professionnelle (+309 personnes, +4,4%). Le nombre des autres demandeurs d'emploi a également augmenté de +7,5% (+2.593 personnes)¹. Dans le même temps, le nombre d'offres d'emploi disponibles auprès d'Actiris est en diminution. Dans ce contexte, le Service public de l'Emploi doit réorganiser ses procédures pour garantir l'accompagnement des demandeurs d'emploi bruxellois.

Le Gouvernement a soumis à Brupartners un projet d'arrêté, non encore approuvé en 1^{ère} lecture au Gouvernement, qui vise à modifier la procédure du contrôle de la disponibilité active en tenant compte des changements introduits au niveau fédéral. Pour le Gouvernement, le contrôle de la disponibilité active, qui vise à évaluer la recherche active d'emploi par le demandeur d'emploi, doit en effet être réalisé endéans des délais plus courts pour garder sa pertinence par rapport au nouveau cadre légal fédéral.

Dans le projet d'arrêté soumis, le délai d'évaluation serait désormais fixé au 6^{ème} mois suivant l'inscription ou la réinscription comme demandeur d'emploi (contre un délai actuel de 9 mois), afin de clôturer la procédure d'évaluation dans les 12 mois suivant l'inscription ou la réinscription.

Par ailleurs, la réforme proposée prévoit de supprimer le Collège des trois évaluateurs et de laisser la possibilité de recours interne au comité paritaire de recours. En raison de cette suppression, le demandeur d'emploi pourrait transmettre des justificatifs dans les cinq jours ouvrables suivant un entretien, afin de limiter le risque de sanction injustifiée.

Avis

1. Politique de l'emploi et de la formation : une priorité

Brupartners insiste quant au fait que les politiques de l'emploi et de la formation doivent constituer une priorité pour le Gouvernement bruxellois et que les moyens nécessaires doivent être alloués à ces politiques.

¹ [Chiffres Actiris](#)

2. Proposition d'un modèle global

Brupartners tient à préciser que le modèle souhaité et proposé dans cet avis est un modèle global dont les différentes parties forment un tout. C'est seulement à cette condition qu'il peut conserver sa cohérence.

Le présent avis reprend des principes généraux applicables à l'accompagnement et au contrôle de la disponibilité. Les aspects opérationnels doivent être mis en œuvre par Actiris. Les partenaires sociaux souhaitent être associés aux réflexions stratégiques relatives à cette opérationnalisation.

Les balises ici dessinées devraient faire l'objet d'une ordonnance afin d'être inscrites dans la législation, tout en conservant au Service public de l'Emploi la marge de manœuvre nécessaire à leur opérationnalisation.

Brupartners précise que les réflexions inscrites dans le présent avis sont valables dans le cadre fédéral existant et ne tiennent pas compte d'une éventuelle réforme du contrôle de la disponibilité à ce niveau de pouvoir.

3. Réflexion globale sur l'accompagnement, le contrôle de la disponibilité et sur le rôle d'Actiris

Brupartners invite à mettre en œuvre une réforme plus globale de l'accompagnement et du contrôle de la disponibilité en Région bruxelloise. **Brupartners** défend un modèle global qui pose Actiris en véritable régisseur ensemblier du marché de l'emploi en Région bruxelloise pour tous les demandeurs d'emploi (CE) quel que soit leur statut, indemnisé ou non. **Brupartners** insiste sur l'importance de renforcer le parcours d'accompagnement des demandeurs d'emploi, afin de maximiser leurs chances de (ré)insertion professionnelle, tout en assurant une coordination efficace avec le contrôle de la disponibilité et en prévenant les abus. **Brupartners** estime également qu'il convient de maintenir proactivement l'inscription à Actiris de tous les demandeurs d'emploi, y compris les personnes exclues des indemnités de chômage (bénéficiaires du RIS et non-indemnisés) et d'offrir à tous un accompagnement.

4. Accompagnement de tous les demandeurs d'emploi

Dans une volonté d'amélioration de la mise à l'emploi des Bruxellois, **Brupartners** insiste pour que chaque demandeur d'emploi bénéficie d'une offre d'accompagnement de base dès le début de son inscription chez Actiris et rappelle que celle-ci doit être garantie dans le temps. Cette offre de base signifie que tous les demandeurs d'emploi qui le souhaitent doivent pouvoir bénéficier d'un parcours accompagné, par Actiris ou un de ses partenaires, comprenant a minima un entretien avec un conseiller emploi, un bilan de compétences et un plan d'accompagnement individualisé. **Brupartners** demande que cette offre d'accompagnement de base commune pour tous les demandeurs d'emploi soit accessible indépendamment de leur statut. En effet, si l'évaluation concerne uniquement les chômeurs indemnisés et doit couvrir l'ensemble de ce public, l'accompagnement doit, quant à lui, être proposé à tous, indemnisé ou non.

Tout en assurant que tous les demandeurs d'emploi indemnisés et indemnisables s'inscrivent dans un parcours accompagné ou un parcours autonome avec suivi, **Brupartners** demande que la priorité soit

accordée aux publics qui en ont le plus besoin quel que soit leur statut, tels que les jeunes, les personnes peu qualifiées (max. CESS) et les personnes sans diplôme reconnu. **Brupartners** invite à identifier le volume actuel des demandeurs d'emploi non indemnisés et son évolution probable afin de garantir une vraie politique de remise à l'emploi pour ce public important.

Brupartners estime envisageable de prévoir des trajets autonomes avec suivi pour les personnes disposant des compétences nécessaires pour réaliser seules une recherche d'emploi active. Par suivi, il faut entendre qu'un conseiller emploi d'Actiris ou un de ses partenaires analyse l'évolution du dossier du demandeur d'emploi de manière régulière afin de détecter les éventuelles difficultés rencontrées.

Un tel trajet autonome avec suivi doit néanmoins faire l'objet d'une démarche volontaire, d'une information transparente sur les choix possibles, ainsi que d'explications claires qui doivent permettre au demandeur d'emploi de comprendre précisément ce qui est attendu de lui et ce qui est possible pour lui. Le choix effectué par le demandeur d'emploi doit pouvoir être réversible en tout temps afin de lui permettre de bénéficier d'un parcours accompagné dès qu'il le souhaite.

En cas de difficultés identifiées dans le trajet autonome avec suivi, il conviendra de mettre en œuvre un parcours accompagné avec un conseiller emploi d'Actiris ou d'un de ses partenaires.

Brupartners rappelle que le premier objectif de l'accompagnement est de soutenir, outiller et mobiliser le demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi afin qu'il retrouve un emploi. La sanction ne doit intervenir qu'en cas de manquement avéré du demandeur d'emploi (voir infra). À cet égard, **Brupartners** insiste quant au fait que seul un parcours accompagné par un conseiller Actiris ou un de ses partenaires peut mener à un contrôle et une éventuelle sanction.

5. Procédure d'évaluation continue et contrôle

Brupartners insiste sur le fait que tout contrôle doit être lié à l'accessibilité effective des services d'accompagnement. Si un demandeur d'emploi n'a pas pu bénéficier d'un parcours accompagné par Actiris ou un de ses partenaires, il ne pourra pas être sanctionné.

Dans le cadre d'un parcours accompagné, **Brupartners** rappelle qu'un plan d'accompagnement individualisé doit être réalisé avec le demandeur d'emploi. Si ce plan est suivi correctement et évalué positivement par l'accompagnateur, l'accompagnement peut suivre son cours normal. Le demandeur peut alors faire l'objet d'une évaluation positive de disponibilité active sans passer par le Service contrôle.

Brupartners souligne que la procédure d'évaluation de la disponibilité active proprement dite ne doit être enclenchée qu'après 6 mois d'accompagnement.

De manière générale, **Brupartners** considère que la prévention des abus doit passer par des mécanismes graduels activables, dans un premier temps, par le conseiller emploi : remobilisation, rappels, inscription des démarches effectuées par le demandeur d'emploi dans le dossier unique. Le dossier unique constitue la base du suivi du demandeur d'emploi. Il convient, dans le cadre de l'évaluation, de garantir la transparence et la cohérence des procédures, notamment via ce dossier unique alimenté par l'accompagnateur et qui permet une évaluation continue.

Si le conseiller emploi d'Actiris ou d'un de ses partenaires évalue négativement le suivi du plan d'accompagnement individualisé, un plan d'accompagnement formel devra être proposé au demandeur d'emploi afin de formaliser les démarches qu'il doit mettre en œuvre pour satisfaire

positivement aux demandes de son accompagnateur. Le cas échéant, en cas de nouvelle évaluation négative, un plan d'accompagnement formel ultime devra être proposé. Si ce dernier plan se conclut sur un constat d'échec, le conseiller emploi transmettra le dossier au Service contrôle d'Actiris. De cette manière, en lieu et place d'une intervention systématique du Service contrôle, seuls les cas problématiques feront l'objet d'une analyse par ce service, permettant d'orienter un maximum de moyens en amont, vers l'accompagnement.

Le Service contrôle devra analyser le dossier et entendre le demandeur d'emploi. Sur cette base, le Service contrôle décidera si l'évaluation est positive ou négative, l'évaluation négative pouvant mener à des sanctions.

En cas de sanction, **Brupartners** souligne l'intérêt d'appliquer une gradation des sanctions en disponibilité passive, comme le permet la législation fédérale, à l'instar de ce qui est pratiqué dans les deux autres Régions.

6. Comité paritaire de recours

Brupartners rappelle que les possibilités de recours du demandeur d'emploi en cas de sanction doivent être clairement identifiées. Dans le cadre de ce nouveau processus d'accompagnement et de contrôle, le Collège des trois évaluateurs est supprimé, en cohérence avec la Dispo J. En raison de cette suppression, le demandeur d'emploi pourrait transmettre des justificatifs dans les cinq jours ouvrables suivant un entretien, afin de limiter le risque de sanction injustifiée. Une voie de recours reste maintenue auprès du comité paritaire de recours. Dans ce cadre, **Brupartners** plaide pour que le recours soit suspensif et donc qu'aucune sanction ne puisse être appliquée dans l'attente d'une décision du comité paritaire. Cette décision devra néanmoins être rendue dans un délai raisonnable.

Brupartners rappelle également que le demandeur d'emploi doit pouvoir se faire assister, dans le cadre de ce recours, par un avocat ou par un délégué d'une organisation de travailleurs qui a créé un organisme de paiement agréé.

7. Partenaires d'Actiris

Brupartners souligne l'importance de clarifier rapidement la répartition de la prise en charge des demandeurs d'emploi par Actiris et ses partenaires. Il faut déterminer précisément qui accompagne quel public, à quel moment et de quelle manière. Les critères permettant d'aiguiller vers tel ou tel partenaire doivent être clairement identifiés. Par ailleurs, les partenaires doivent être associés dans la définition des modalités et des conventions, afin de préserver la qualité de l'accompagnement et la complémentarité des acteurs.

Les partenaires doivent avoir une fonction d'accompagnement et doivent être en mesure de continuer à fournir un parcours accompagné global à leur public. La fonction de contrôle relève quant à elle du seul Service contrôle d'Actiris. La contractualisation entre les partenaires et Actiris doit permettre de clarifier comment est complété le dossier unique, quel est le rôle de chacun dans la conclusion des plans d'accompagnement formels et comment sont transmises les informations.

8. Monitoring

Brupartners invite à réaliser un monitoring régulier du processus d'accompagnement et de contrôle, en ce compris le suivi du dossier unique par les conseillers emploi au sein d'Actiris et des partenaires afin de s'assurer du bon fonctionnement de ce système et d'éventuellement adapter les processus internes.

